



人事労務情報

2017
10

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス 6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

		PAGE
労務管理情報	労働災害防止活動の実態調査が公表されました！	1
労働災害情報	高齢労働者の労働災害状況とその対策	3
相談室《人事労務管理》	最低賃金改定に伴う時給変更、契約書を作り直す必要は？	5
働き方改革	同一労働同一賃金の概要と、今から準備できること	6
トピックス	担当者必見！さらに充実したパワハラ対策導入マニュアル	8
注目！！	パワハラで外国人技能実習生がうつ病 労災認定	8
information	11月に労基署の重点監督を含む過重労働解消キャンペーンを実施	9

労務管理情報

労働災害防止活動の実態調査が公表されました！

2017年9月7日、厚生労働省が「平成28年労働安全衛生調査（実態調査）」の結果を取りまとめ、公表しました。

この労働安全衛生調査は周期的にテーマが変わりますが、今回は、第12次労働災害防止計画の重点施策を中心に、事業所が行っている労働災害防止活動や安全衛生教育の実施状況等の実態ならびにそこで働く労働者の仕事や職業生活における不安やストレス、受動喫煙等の実態について調査が行われました。

★ 今回の調査結果は、常用労働者を10人以上雇用する民営事業所9,564事業所および労働者10,109人から得た有効回答を集計したものです。

1. 調査結果のポイント

■事業所調査結果

調査内容	H28年調査	H27年調査
1 リスクアセスメント(※)を実施している事業所の割合	46.5%	47.5%
2 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合	56.6%	59.7%
そのうち、ストレスチェックをした事業所の割合	62.3%	22.4%
3 受動喫煙防止対策に取り組んでいる事業所の割合	85.8%	87.6%

■労働者調査結果

調査内容	H28年調査	H27年調査
1 現在の自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスとなっていると感じる事柄がある労働者	59.5%	55.7%
2 職場で他の人のたばこの煙を吸引すること(受動喫煙)がある労働者	34.7%	32.8%
そのうち、不快に感じること、体調が悪くなることがある労働者	37.1%	—

※ リスクアセスメントとは、職場の潜在的な危険性または有害性を見つけ出し、これを除去、低減するため手法で、製造業等の事業者の努力義務となっているものです。

事業所調査結果

2. 高齢労働者の労働災害防止対策に関する事項

事業所調査のなかで、「高齢労働者の労働災害防止対策」についての調査も行われました。これによると、労働災害防止対策に取り組んでいる事業所の割合は55.7%（平成25年調査64.6%）となっています。なお、本調査では、「50歳以上の労働者」を高年齢労働者としています。

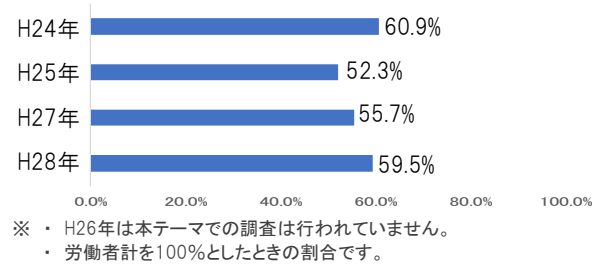
具体的な取組内容（複数回答）のうち、実施している事業所が多いものは次のようになっています。

取組内容	取り組んでいる事業所の割合
作業前に、体調不良等の異常がないか確認している	41.6%
時間外労働の制限、所定労働時間の短縮等を行っている	38.0%
健康診断実施後に健康診断の結果を踏まえて、就業上の措置を行っている	31.9%
健康診断実施後に基礎疾患に関する相談・指導を行っている	25.1%
できるだけ高所等の危険場所での作業に従事させないようにしている（本人の危険を回避するために、作業内容、就業場所を変更する対応）	21.6%
できるだけ単独作業にならないようにしている（体調異変があったときにすぐに対応するため措置）	21.2%

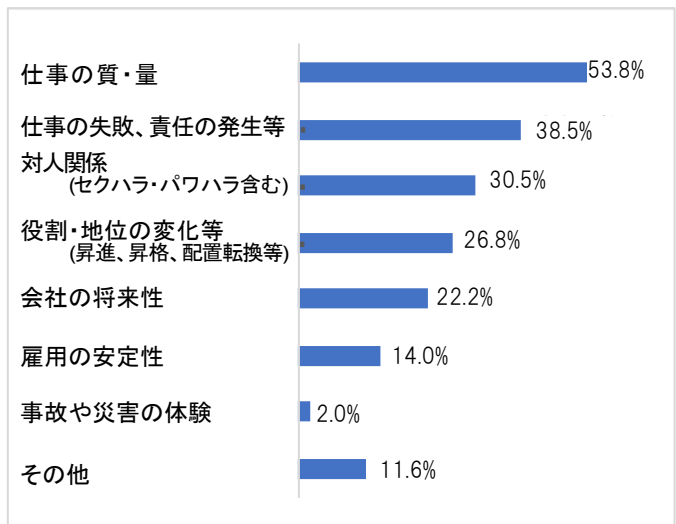
労働者調査結果

3. 仕事や職業生活における不安やストレスに関する事項

労働者調査のなかで、「仕事や職業生活における不安、悩み、ストレス（以下、「ストレス」）についての調査も行われました。これによると、現在の仕事や職業生活に関することで「強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者」の割合は、59.5%（平成27年調査では55.7%）となっています。なお、次のグラフが示すように、この割合は60%前後で推移しているという状況です。



次に、「強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者」を対象として、強いストレスとなっていると感じている事柄（主なもの3つ以内）の調査結果は次のようになっています。



一般的には、ストレスの原因というと、対人関係が思い浮かびますが、それ以上に「仕事の質・量」、そして「仕事の失敗、責任の発生等」が大きなストレスに繋がっているという結果になっています。担当業務の偏りや人員不足による業務過多などで、必要以上の負担が続くことがないよう、注意を払うことが重要といえるでしょう。

今回取り上げた調査以外の内容を含め、詳細はこちらをご覧ください。

<平成28年労働安全衛生調査（実態調査）の概況>

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/h28-46-50b.html>

労働災害情報

高年齢労働者の労働災害状況とその対策

高年齢者雇用は年々増加しています。熟練社員の知識や経験は、技能や技術伝承等の場面でプラスに働くことが多いので活躍が期待されます。その一方で、加齢による筋力・持久力等の低下により災害発生リスクは増加するため、配慮が必要です。高年齢労働者の労働災害の発生状況を把握し、これを踏まえたうえで、安全で健康に長く働き続けてもらうために、災害防止策を検討しましょう。

1. 高年齢労働者の労働災害の発生状況

■平成28年 年齢別死傷災害発生状況

平成28年の労働災害発生状況によると、休業4日以上
の死傷者数のうち、50歳以上の占める割合は47.7%
と全体の約半分以上を占めています。

～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳～	合計
2,607人	14,526人	18,166人	26,403人	27,603人	28,605人	117,910人
2.2%	12.3%	15.4%	22.4%	23.4%	24.3%	100.0%

47.7%

■平成28年 年齢別死亡災害発生状況

同じく、平成28年の労働災害発生状況によると、死
亡災害のうち、50歳以上の占める割合は55.7%と全
体の半分以上を超えています。

～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳～	合計
7人	95人	128人	181人	224人	293人	928人
0.8%	10.2%	13.8%	19.5%	24.1%	31.6%	100.0%

55.7%

2. 製造業における事故の型別労働災害の発生状況

平成25年の製造業の労働災害(休業4日以上)の発生
件数 27,813件のうち、50歳以上は11,559件(42%)と
なっていました。これを事故の型別にみると、「転倒」
が3,000件(50歳以上、62%)、「墜落、転落」が1,593件
(50歳以上、55%)となっており、50歳以上は「転倒」
などの労働災害が多いことが分かります。

事故の型	合 計	～49歳	50歳～
はさまれ、 巻き込まれ	7,773件 100%	5,145件 66%	2,628件 34%
転 倒	4,842件 100%	1,842件 38%	3,000件 62%
切れ、こすれ	3,057件 100%	1,926件 63%	1,131件 37%
墜落、転落	2,895件 100%	1,302件 45%	1,593件 55%
飛来、落下	2,277件 100%	1,467件 64%	810件 36%
動作の反動、 無理な動作	2,229件 100%	1,566件 70%	663件 30%
激 突	1,137件 100%	678件 60%	459件 40%
合 計	27,813件 100%	16,254件 58%	11,559件 42%

3. 加齢に伴う身体機能の変化と労働災害

高年齢者の労働災害防止対策を講じる場合、加齢に
伴う心身機能の変化を十分に考慮する必要があります。

加齢により、心身機能は全般的に低下しますが、特
に視覚、薄明順応、聴力、平衡機能等の低下が顕著と
なります。

他方、「常識や判断力、理解力のようなこれまでに
学んだ知識や経験の積み重ねをもとにして、毎日の生
活状況に対処する能力」は、加齢により発達するとい
われています。

高年齢労働者の活用にあたっては、後者の能力や経
験を期待するのですが、本人も常には自覚していない
心身機能の変化を考慮しないと、無理な行動をしてし
まうということもあります。

4. 高齢労働者の災害防止対策

高齢労働者の安全対策の場合、「注意させる」、「安全意識を喚起する」といった『意識』に頼るのではなく、『環境改善』により高齢労働者にとって安全な環境を提供したり、安全な行動を導くことが安全対策の基本となります。

具体的な環境改善による対策を紹介します。

◆ 視覚環境の整備

- 作業場の明るさの確保
ただし、眩しい光への耐性も低下していることも考慮
- 階段等の暗すぎる環境の改善
- 文字や絵表示の改善
高コントラスト、大きなサイズが基本
絵表示も効果的

◆ 聴覚環境の整備 … 騒音下での聞き取りが苦手

- 騒音の低減
- 音響設備も音質や音量を高齢労働者に聞き取りやすいように調整する。
- 特に騒音等のある現場では、自然な範囲で、「はっきりと、ゆっくり、大きな声」で話しかける。

◆ 墜落・転落、転倒の予防

… バランス感覚の低下や関節可動域が狭くなることなどから、墜落・転落、転倒のリスクが高くなり、実際の事故の割合が高い

- 不要な段差をなくす
- 床にものを置かない
- 床等の清掃をこまめにして、油等によるスリップを防止
- 滑りにくい適切な作業靴の使用
- つまづいても転落や転倒に至らないように手すりなどを整備



◆ 重量物の扱い

- 作業方法や作業分担の改善、物理的環境の改善
- 重量物を軽くする、数を減らす
- 重量物の正しい持ち方を徹底する
- 一定基準を超えた重量物は2人で運ぶなど、重さや持ち方のルールを明確に定めて運用する。
- アシストスーツなど、筋力サポート器具を利用する。

◆ 作業姿勢

… 加齢によって身体機能の低下している高齢労働者には不適切な作業姿勢は大きな負担要因

- 作業面高を適切な位置に調整し、前屈姿勢、そんきょ 蹲踞姿勢などを改善する。
- 前屈姿勢、そんきょ 蹲踞姿勢などの持続時間を低減する。

◆ 若年者とのコラボレーション

… ベテラン作業者の支援と若手作業者の支援は相互的

- 若手から頼りにされていることの自覚を促進し、若手の教育体制を整備する。
- 技能の伝承にも有効であるため、ベテラン・若手でのチームワーク作業
- 望むサポートについての認識差を自覚し、コミュニケーションの促進によるサポートを図る（気軽にサポートし合える雰囲気を作る）。
- 若手との作業においては、高齢労働者がせき立てられて判断しなくてはならないというような状況を避ける。

少子高齢化が進み、中長期的には労働力人口の減少が見込まれていることから、高齢者が長年培った知識・経験を十分に活かし、意欲と能力のある限り社会の支え手として活躍し続けることのできる社会の構築が求められています。

各企業においては、高齢労働者の安全と健康の確保のために配慮すべきことを検討し、高齢者の安全衛生対策の取組を検討することが必要です。そして、できることから、高齢者を戦力化する仕組みを整えていくことが望ましいでしょう。

相談室《人事労務管理》

最低賃金改定に伴う時給変更、雇用契約書を作り直す必要はありますか？



人事部長

最低賃金、今年もかなり引き上げられましたね。多くのパート従業員が活躍している当社への影響は大きいです。検討すべきことが多々生じるのですが、今日は、契約書を結び直す必要があるのかどうかを教えてください。具体的には、改定により、時給が最低賃金を下回った従業員の時給を上げることになります。この場合、契約期間内でも、変更後の賃金を明示した契約書を作り直す必要はないといけませんか？



社労士

そのようなご質問を受けることは多いのですが、実は契約書を作り直す義務はないのです。もちろん、労働条件の中でも重要な賃金にかかることなので、作り直すことがベターではありますが、労働法ではそのような規定はありません。つまり、最低賃金が引上げられたことに伴う時給の変更は、契約書を作り直さなくても有効なのです。

人事部長

そうですか。そういえば、正社員の場合でも役職就任であれば辞令を交付するようにしていますが、昇給しても別段通知はしていない・・・、同じような考え方ですね。



社労士

そうですね。労働契約期間が満了し、更新をする場合については、再度、労働契約を締結することになり、賃金額も含めた諸々の労働条件を明示する必要がありますが、契約期間内であれば特段必要ありません。特に最低賃金は強行法規である上に、また、契約当初に変更される具体的な額（今後の最低賃金）が分かるケースは多くないでしょうからね。契約時に明示するものはあくまでも契約時の内容でよいのです。

人事部長

なるほど。ですが、それだと、働いているパートさんには分からないのではないのでしょうか。



社労士

おっしゃるとおりです。ですので、実務上は、口頭でもよいので説明は必須だと考えています。また、場合によっては、契約当初もしくは契約を更新する際に「最低賃金を下回った場合には、時給額を最低賃金と同額にする」と記入しておいてもよいかも知れませんね。

また、実際に変更となるタイミングでも、給与明細の備考欄等を活用して「最低賃金改定に伴い、時給が●●円となりました」といった文言を追加するとよいでしょう。



人事部長

パート従業員との契約を含め、期間の定めがある従業員との労働契約の締結および更新については、一人ひとり面談を行い、更新の有無や判断基準を説明しています。そして、始業・終業時刻、休日・賃金等に関する事項とともに、これら更新にかかる事項も明示した労働条件通知書を交付して労働契約を結んでいます。

最低賃金変更に伴う契約書の作り直しは、間違いの発生リスクや手間の面から書面では行わずに、これまで同様に労働契約の締結および更新の手続きをしっかりと重視していくことにします。

働き方改革

同一労働同一賃金の概要と、今から準備できること



昨年からの働き方改革の波が強力に押し寄せてきていますが、法改正に向けて具体的な動きが出始めています。働き方改革関連法案とは、政府が今年3月末にまとめた「働き方改革実行計画」を実現するために必要な法案のことです。これには2つの柱があり、ひとつが残業時間の上限規制、もうひとつが同一労働同一賃金の導入です。今回は、同一労働同一賃金に関する法整備を取り上げます。

1. 概要および非正規活用への考え

同一労働同一賃金の目的は、企業内における正規雇用労働者(以下、「正規」)と非正規雇用労働者(以下、「非正規」)の間の不合理な待遇差を解消することです。非正規とは、パートタイム労働者や有期契約労働者、派遣労働者をいい、今回、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法が改正対象となっています。

2016年においては、全雇用者5,391万人のうち、非正規が2,023万人と約4割を占め、初めて2,000万人を超えました。

企業が非正規を活用する理由としては、「賃金の節約のため」や「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」が多いという状況は変わっていないものの、「即戦力・能力のある人材を確保するため」や、「専門的業務に対応するため」といった理由も増えてきていることが調査で明らかになっています。また、労働者の中には、子育てや介護等を理由に時間や勤務地の制約等があり、非正規を選択しているといったことも見受けられます。

上記のことを踏まえると、企業が同一労働同一賃金に対応するにあたっては、非正規の戦力化という観点に加え、人材確保や柔軟で多様な働き方の環境整備という視点で捉える必要があるでしょう。

2. 法改正の方向性

法改正の方向性をみると、不合理な待遇差の実効ある是正に向けて、昨年12月末に公表された「同一労働同一賃金ガイドライン(案)」を確定し、その実効性を担保するため、①労働者が司法判断による救済を求め際の根拠となる規定の整備、②労働者に対する待遇

に関する説明の義務化、③行政による裁判外紛争解決手段等の整備など進めるとされています。

予定通りに法律が成立したとしても、施行は2019年4月です。よって、「まだまだ先」と感じる企業も多いかもしれません。確かに、就業規則などを見直す実務はまだ先となりますが、その前提となる職場環境の整備にはかなりの時間がかかりますので、法改正の内容を理解しながら、準備を進めていく必要があるでしょう。

3. 待遇に関する説明義務について

前記2に掲げた3つの項目のうち、企業が検討を始めることができるのは、②労働者に対する待遇に関する説明の義務化への準備となります。

まずは、現行と法改正による説明義務の違いを確認しましょう。

●現行

- ・ 有期契約労働者については、待遇に関する説明義務はない。
- ・ パートタイム労働者および派遣労働者に関して、一部説明義務があるのみ。

●法改正後

- ・ パートタイム労働者および有期契約労働者に対し、待遇内容等や正規との待遇差の内容、その理由等を説明する必要がある。
- ・ 派遣労働者については、派遣元事業主が待遇内容等の説明義務を負う。なお、派遣労働者の場合、派遣先の変更により待遇全体が変わることもあり得るため、労働者派遣をしようとする際にも説明義務が発生する。

4. 説明義務化にあたり、検討すること

企業としては、非正規に対して、単に正規との待遇内容等や待遇差の説明をするだけでなく、人材育成戦略のひとつとして捉えた方が望ましいでしょう。説明内容を充実させ納得感を与えることにより、非正規のやる気を引き出しモチベーションを高め、行動につなげてもらうことが、結果として企業の生産性や競争力向上にもよい影響をもたらすと考えます。

では、説明義務化に向けて何をすればよいか、参考までに、以下に7つの項目に整理して示します。

なお、これらの整理を進めるにあたっては、同一労働同一賃金の目的である、「正規と非正規の間の不合理な待遇差の解消」ということを常に意識することが重要です。言い換えると、整理をするなかで、下記1の雇用管理区分により、待遇等の違いがあった場合、そ

の違いについて合理的な説明がつくかどうかということ等を常に留意することが必要なのです。

就業規則を見直す際には、正規だけでなく非正規も含めた労使において、職務や能力、責任権限等と、賃金等の待遇との関係を含めた処遇体系全体について確認、共有することが重要でしょう。そして、公正な評価の推進とそれらに則した賃金制度の構築を実現させることが求められています。

同一労働同一賃金については、様々な裁判の判決も出始めています。法改正の状況と合わせ、判例も見据えながら対応していくことが必要となるでしょう。

今後も法改正に関する情報を取り上げていきます。徐々に準備を開始していきましょう。

説明義務化に向けた7つの整理

1. 雇用管理区分の整理

正規、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者など雇用管理区分を整理する。

2. 業務の棚卸し

上記1の雇用管理区分ごとに任せている業務を洗い出し、その業務に必要な知識・技術等の水準などの観点から、業務の性質や業務範囲を確認する。

3. 責任の程度を確認する

与えられている権限の範囲、業務の成果について求められている役割、トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度、ノルマなどの成果への期待度などを整理する。

4. 人材活用の仕組みと運用を確認する

人事異動、配置転換、転勤、昇進、これらの有無や範囲(将来にわたっての見込みも含む)を整理する。

5. 雇用管理区分ごとの賃金制度の有無を確認する

賃金制度を整備している企業については、支給の内容および形態(時給、月給)、賞与、退職金や各種手当の支給の違い等を整理する。もし、賃金制度が整備されていない場合、整備を検討する。

6. 評価制度の見直しをする

人事評価制度を見直し、運用の実態および方法を確認する。

7. 上記1～6が関連づいているか、整合性があるかを見直す

トピックス

担当者必見！さらに充実したパワハラ対策導入マニュアル(第2版)

近年、職場のいじめ・嫌がらせ(パワーハラスメント)に関する問題は深刻さを増しており、多くの企業で会社の方針を公表したり研修を実施するなど、特に管理職の意識を高める取組みが進められています。また、厚生労働省でも、「平成29年度地方労働行政運営方針」の中で、パワーハラスメント等の予防・解決に向けた環境整備を行うとしています。

このような動きがある中で、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」(第2版)が公開されました。マニュアルは以前から公開されていますが、第2版では、パワーハラスメントについて社内で相談があった時の相談者への対応や事実確認の方法、とるべき措置の検討方法が詳しく解説されています。また、次の参考資料がついています。

- | | | |
|-------------------------------|--------------------|-----------------|
| 1. トップのメッセージ | 2. アンケート実施マニュアル | 3. 管理職向け研修資料 |
| 4. 従業員向け研修資料 | 5. 管理職向け自習用テキスト | 6. 従業員向け自習用テキスト |
| 7. 周知用ポスター | 8. 周知用手持ちカード | |
| 9. パワーハラスメント社内相談窓口の設置と運用のポイント | | |
| 10. 相談窓口(一次対応)担当者のためのチェックリスト | 11. パワーハラスメント相談記録票 | |

「パワーハラスメント対策導入マニュアル(第2版)」、参考資料は、下記よりダウンロードできます。
<https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/jinji/download/>



パワハラで外国人技能実習生がうつ病 労災認定

「建設会社で技能実習生として働いていたカンボジア人の男性がうつ病を発症したのは、職場でのパワーハラスメントが原因だったとして、所轄の労働基準監督署が労災認定していたことがわかった。」という報道が、9月12日にありました。男性と男性が加入する労働組合などが同日に記者会見を開き、明らかにしたものです(労災認定は本年6月7日付け)。

会見によると、男性は、平成26年7月に建設会社に入社。複数の日本人の上司から、日常的に「バカ、この野郎」と暴言を受け、時には胸ぐらをつかまれて押し倒されるといった暴行を受けたこともあったとのこと。そして、平成28年3月にうつ病と診断されました。

労働基準監督署は、上司の言動は業務指導の範囲を超えた人格否定で、うつ病発症の原因になったと判断。労災認定を行いました。

外国人技能実習生の精神疾患に対する労災認定は珍しいですが、これは氷山の一角に過ぎないでしょう。類似の事例があっても、言葉の壁もあり、立場の弱い被害者側が泣き寝入りするのが一般的だと容易に想像できます。国籍が違っていても人格否定はあってはならない。立場が弱い者にストレスの捌け口を向けるようなことがあってはならない。そんな当たり前のことを再認識させられる事案といえます。

なお、ハラスメントに着目すると、厚生労働省の「心理的負荷による精神障害の認定基準」の中で、いじめやセクハラなどに関する基準が示されていることを知っておきたいところです。

たとえば、「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた場合」は、被害者が受けた心理的負荷の強度が強く、労災認定されることになります。その例として、

- ・ 部下に対する上司の言動が業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた
- ・ 同僚等による多数数が結託し、人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた

などが掲げられています。

厚労省



11月に労基署の重点監督を含む過重労働解消キャンペーンを実施

過重労働対策は、現在の労働行政の中でも最重要テーマの一つとなっていますが、「ニッポン一億総活躍プラン」や「働き方改革実行計画」において、長時間労働の是正に向けた法規制の執行強化が盛り込まれたことで、更にその対策が強化されています。

近年、厚生労働省では、「過労死等防止啓発月間」の一環として毎年11月に「過重労働解消キャンペーン」を実施していますが、今年も実施することが発表されました。

その主な実施事項は以下のとおりとなっています。

- ① 労使の主体的な取組の促進
- ② 労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問の実施
- ③ 重点監督の実施
- ④ 電話相談の実施
- ⑤ 過重労働解消のためのセミナーの開催



これらの中でもっとも影響が大きいのが③の重点監督の実施です。その実施詳細は以下のとおりです。

ア 監督の対象とする事業場等

- (1) 長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等
- (2) 労働基準監督署及びハローワークに寄せられた相談等を端緒に、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等

イ 重点的に確認する事項

- (1) 時間外・休日労働が時間外・休日労働に関する協定届（いわゆる36協定）の範囲内であるかについて確認し、法違反が認められた場合は是正指導を実施する。
- (2) 賃金不払残業がないかについて確認し、法違反が認められた場合は是正指導を実施する。
- (3) 不適切な労働時間管理については、労働時間を適正に把握するよう指導する。
- (4) 長時間労働者については、医師による面接指導等、健康確保措置が確実に講じられるよう指導する。

ウ 書類送検

重大・悪質な違反が確認された場合は、送検し、公表する。

※ 監督指導の結果、公表された場合や、1年間に2回以上同一条項の違反については是正勧告を受けた場合は、ハローワークにおいて、新卒者等を対象とした求人を一定期間受理しないこととなっています。また、職業紹介事業者や地方公共団体に対しても、ハローワークと同様の取組を行うように要請されています。

今年度は、昨年度に比べて労働基準監督署による各種調査が増えているように感じますが、特に11月はその増加が予想されます。この機会に、自社の労働時間の状態について改めて把握し、必要な対策を検討しましょう。また、周知用のリーフレットも公開されているので併せて確認しておきましょう。

厚生労働省「過重労働解消キャンペーン」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/roudoukijun/campaign.html>